

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALIRUNGKUT

Falis Rohman¹⁾ M.J. Dewiyani Sunarto²⁾ Yoppy Mirza Maulana³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis Dan Informatika STIKOM Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)falisrohman@gmail.com , 2) dewiyani@stikom.edu, 3)yoppy@stikom.edu

Abstract: *Minister of Health of Indonesia has issued a decision in the context of performance assessment of health human resources in health centers. PHC Kalirungkut in this case has not been fully to assess the performance of health human resources in accordance with the Decree of the Minister of Health number 857/Menkes/SK/IX/2009 as was recommended. Performance appraisal is currently done by the health center is still in the process Kalirungkut manually. This can lead to errors such as human error, data loss, and data can be corrupted.*

To overcome these problems, then made a solution Design of HR information systems performance assessment Kalirungkut health in health centers. This application can perform data management, calculate the value of the performance, to reporting the performance of existing health human resources in health centers Kalirungkut . This application also can make the data more accurate calculation and time efficiency, which will minimize the calculation error occurred.

Keywords: *Information Systems, performance assessment, Puskesmas Kalirungkut*

Puskesmas Kalirungkut kota Surabaya adalah suatu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap kesehatan masyarakat dalam ruang lingkup wilayah yang lebih kecil. Puskesmas Kalirungkut memiliki 40 tenaga medis dan non medis yang terbagi di dalam 20 bagian. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang kesehatan, Puskesmas Kalirungkut juga menjalankan kegiatan penilaian kinerja. Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan nomor 857 tahun 2009, puskesmas diberikan pedoman dalam melakukan penilaian kinerja seluruh sumber daya manusia (SDM) kesehatan yang terdapat di dalam puskesmas. Bagian pada Puskesmas Kalirungkut yang menangani penilaian kinerja SDM kesehatan adalah bagian *Manager HRD*. Bagian *Manager Representative* adalah bagian yang ada pada Puskesmas Kalirungkut kota Surabaya yang mempunyai beberapa tugas antara lain adalah melakukan penilaian kinerja SDM kesehatan dan melaporkan hasil penilaian kinerja tersebut kepada bagian *Top Management*.

Puskesmas Kalirungkut kota Surabaya dalam menjalankan penilaian kinerja SDM

kesehatan masih dilakukan secara manual dan berjenjang. Proses perhitungan penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan alat hitung sederhana seperti kalkulator dan sebelum menghasilkan sebuah laporan penilaian kinerja, bagian *Manager HRD* terlebih dahulu diharuskan menunggu data dari bagian ketatausahaan (KTU) untuk kemudian digunakan dalam melakukan proses penilaian kinerja. Proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh bagian *Manager HRD* menghasilkan sebuah laporan penilaian kinerja yang selanjutnya didistribusikan kepada bagian *Top Management*. Laporan yang telah dikonfirmasi oleh bagian *Top Management* selanjutnya dapat didistribusikan kembali kepada Dinas Kesehatan Kota (DKK) Surabaya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi oleh bagian bagian *Manager Representative* adalah bagaimana melakukan penilaian SDM kesehatan secara cepat dan tepat, sehingga pendistribusian laporan penilaian kinerja SDM kesehatan dapat segera dilakukan. Kendala yang dihadapi oleh Puskesmas Kalirungkut adalah proses

penilaian dilakukan Puskesmas Kalirungkt Surabaya selama ini dilakukan masih berjenjang, sehingga berdampak pada lamanya proses pendistribusian laporan. Proses penilaian kinerja yang saat ini dilakukan adalah secara manual, yaitu tanpa adanya sistem yang terkomputerisasi dan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam perhitungan penilaian kinerja yang disebabkan oleh *Human Error*.

Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Puskesmas Kalirungkt adalah aplikasi yang di rancang untuk membantu *Manager HRD* dalam hal penilaian kinerja SDM kesehatan dan aplikasi ini juga akan membantu *Top Managemenet* dalam membuat laporan yang akan didistribusikan kepada Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Aplikasi ini akan di jalankan dengan menggunakan media *dekstop* yang akan diimplementasikan di seluruh puskesmas, khususnya di Kota Surabaya. sehingga dengan adanya aplikasi ini puskemas di kota Surabaya dapat menyelesaikan penilaian kinerja dan mendistribusikan kepada dinas kesehatan kota Surabaya lebih cepat.

Tugas Akhir dengan judul Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Pada Puskesmas Kalirungkt diharapkan mampu membantu bagian *Manager Representative* dalam melakukan penilaian kinerja dengan lebih tepat, Sehingga bagian *Top Management* dapat segera mendistribusikan laporan penilaian kinerja SDM ksehatan kepada Dinas Kesehatan Kota Surabaya lebih cepat.

METODE

Dalam melakukan penilaian kinerja di Puskesmas Kalirungkt, standart yang akan digunakan adalah Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 857/Menkes/SK/IX/2009. SK menteri kesehatan tersebut memberikan pedoman tentang penilaian kinerja SDM kesehatan di puskesmas.

Penilaian kinerja itu sendiri ditentukan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Variabel Kelompok SDM
2. Variabel Pendidikan

3. Variabel Masa Kerja
4. Variabel Kehadiran
5. Variabel Pengurang
6. Variabel Penambah
7. Variabel Produktifitas

Beberapa variabel penilaian kinerja memiliki rumusan dalam perhitungannya, antara lain:

1. Variabel masa kerja

$$\frac{\text{LamaKerja}}{\text{MaksimumMasaKerja}} \times 10 = \frac{\quad}{30t} \times 10$$

2. Variabel Kehadiran

Nilai datang terlambat :

$$\text{NDT} = (\text{JHK} - \text{JDT})/\text{JHK}$$

Nilai pulang cepat

$$\text{NPC} = (\text{JHK} - \text{JPC})/\text{JKH}$$

3. Variabel Produktifitas

Pola 2:

$$\frac{\text{ProdukIndividu}}{\text{ProdukPuskesmas}} \times 10$$

Pola 3:

$$\frac{\text{ProdukIndividu}}{\text{ProdukPuskesmas}} \times \text{NilaiKoreksi} \times 10$$

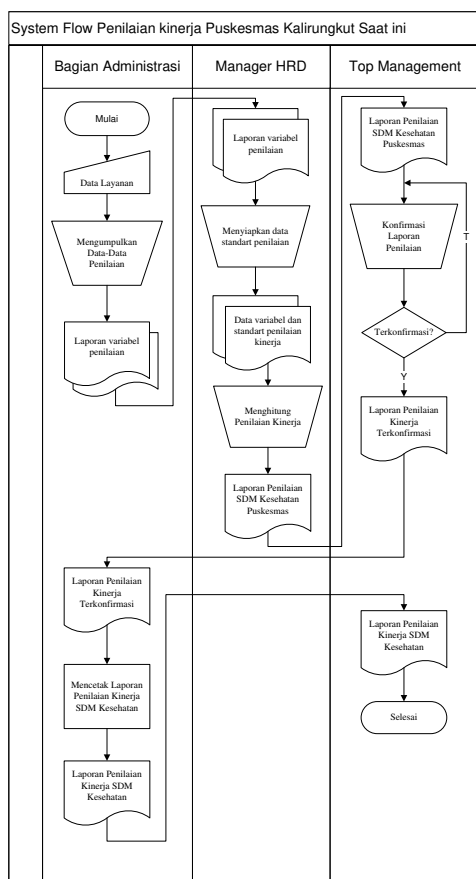
4. Perhitungan Nilai Total

$$\text{Kinerja} = \sum V_{kp} + V_{tp} + V_{mk} + V_k + V_p + V_{tm} + V_{kr}$$

System Flow

System Flow merupakan suatu gambaran aliran kerja yang terdapat dalam sistem dan dapat memberitahukan siapa pengguna yang melakukan kerja tersebut.

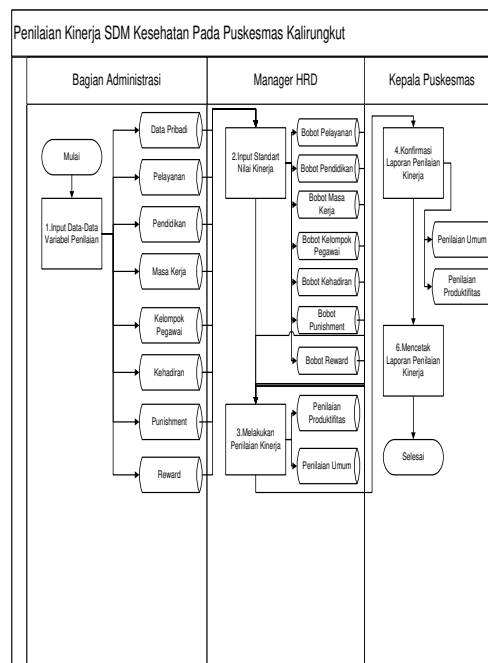
System flow penilaian kinerja di Puskesmas Kalirungkt saat ini ditunjukan pada gambar 1.



Gambar 1. System Flow Penilaian Kinerja saat ini

Proses penilaian saat ini dimulai dari bagian administrasi menyiapkan data-data penilaian variabel, lalu menyerahkannya kepada bagian *Manager HRD*. *Manager HRD* menyiapkan standart penilaian kinerja, lalu menghitung penilaian kinerja berdasarkan pada data variabel yang didapat dari bagian administrasi dan juga standart penilaian kinerja. Proses penilaian kinerja menghasilkan laporan penilaian kinerja yang kemudian diserahkan kepada *Top Management* untuk dilakukan konfirmasi penilaian. *Top Management* melakukan konfirmasi penilaian kinerja, setelah itu laporan penilaian yang telah dikonfirmasi selanjutnya diberikan kepada bagian administrasi untuk diketik ulang dan kemudian dicetak. Laporan penilaian kinerja yang telah dicetak selanjutnya diserahkan kembali kepada *Top Management* untuk

didistribusikan ke Dinas Kesehatan Kota Surabaya.



Gambar 2. System Flow Penilaian Kinerja SDM Kesehatan

Alur proses penilaian kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Kalirungkut, bagian administrasi tidak perlu lagi menyiapkan *hardcopy* atau dokumen-dokumen yang bersangkutan dan menyerahkan semua berkas tersebut kepada *Manager HRD*. Bagian administrasi hanya tinggal menginputkan data-data tersebut kedalam sistem. *Manager HRD* dapat menginputkan data standart penilaian kinerja dan system akan menghitung nilai kinerja yang ada berdasarkan data-data yang telah diinputkan. Setelah itu *Top Management* dapat melihat laporan penilaian kinerja dan dapat mencetak laporan tersebut yang kemudian didistribusikan kepada Dinas Kesehatan Kota Surabaya. System flow untuk proses penilaian kinerja SDM kesehatan di puskesmas Kalirungkut dapat dilihat pada gambar 2.

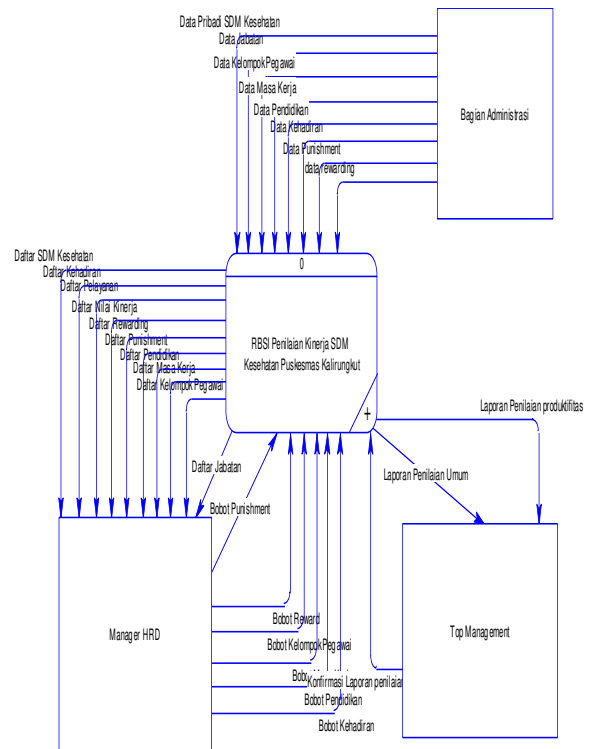
Data Flow Diagram (DFD)

DFD adalah diagram yang menggunakan notasi-notasi ini untuk menggambarkan arus dari data sistem, sekarang di kenal dengan

nama diagram arus data (*data flow diagram*). DFD sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan di kembangkan secara logika tanpa mempertibangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir.

Context Diagram

Context Diagram penilaian kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Kalirungkut memiliki 3(tiga) entitas, yaitu Bagian Administrasi, *Manager HRD* dan *Top Management*. Bagian administrasi melakukan 8 inputan, *Manager HRD* melakukan 6 inputan, dan *Top Management* melakukan 1 inputan. *context diagram* berisi urutan proses yang terdapat Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Pada Puskesmas Kalirungkut Proses dibagi menjadi 3 sub proses yaitu proses mengelola, penilaian kinerja, dan konfirmasi laporan penilaian kinerja. Bagian administrasi melakukan proses mengelola data, *Manager HRD* melakukan proses penilaian kinerja, dan *Top Managemnt* melakukan proses konfirmasi penilaian kinerja. Adapun gambar *context diagram* tersebut dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut.

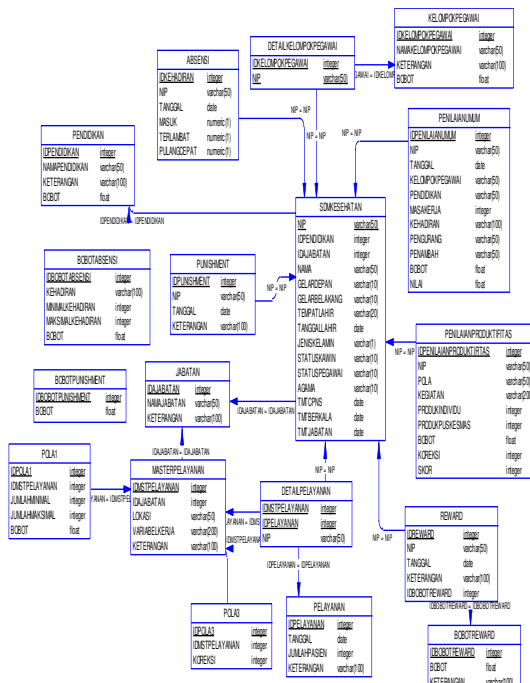


Gambar 3. *Context Diagram* Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Pada Puskesmas Kalirungkut

Desain Database

Conceptual Data Model (PDM)

Desain database dibagi dalam dua model, yang pertama *Conceptual Data Model (CDM)* dan *Physical Data Model (PDM)*. Merupakan jenis model data yang menggambarkan hubungan antar tabel secara fisik. CDM dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. CDM Rancang Bangun Sistem Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Pada Puskesmas Kalirungkut

Struktur Tabel

Struktur dari tabel-tabel yang akan digunakan dalam pembuatan Perancangan terdapat 16 tabel sesuai CDM yang di atas. Berikut macam dan fungsi dari tabel-tabel tersebut:

1. Tabel: Kehadiran
Fungsi: Menyimpan data harian kehadiran pegawai puskesmas
2. Tabel: Kelompok_Pegawai
Fungsi: Menyimpan data kelompok pegawai
3. Tabel: MasterPelayanan
Fungsi: Menyimpan data master pelayanan.
4. Tabel: Pendidikan
Fungsi: Menyimpan data tingkat pendidikan terakhir pegawai
5. Tabel: Punishment
Fungsi: Menyimpan data pelanggaran yang didapat oleh pegawai
6. Tabel: Rewarding
Fungsi: Menyimpan data penghargaan yang didapat oleh pegawai
7. Tabel : Jabatan

Fungsi : Menyimpan data jabatan yang ada di puskesmas

8. Tabel : Pelayanan
Fungsi : Menyimpan data pelayanan yang dilakukan pegawai
9. Tabel : Penilaian_Umum
Fungsi : Menyimpan data detail penilaian umum para pegawai
10. Tabel : Penilaian_Produktifitas
Fungsi : Menyimpan data detail penilaian produktifitas
11. Tabel : SDM_Kesehatan
Fungsi : Menyimpan data pribadi para pegawai puskesmas
12. Tabel : Pola1
Fungsi : Menyimpan data perhitungan untuk pola 1
13. Tabel : Pola3
Fungsi : Menyimpan data untuk perhitungan pola 3
14. Tabel : Bobot_Absensi
Fungsi : Menyimpan Bobot Absensi
15. Tabel : Bobot_Reward
Fungsi : Menyimpan data bobot reward
16. Tabel : Bobot_Punishment
Fungsi : Menyimpan data bobot punishment
17. Tabel : DetilKelompokPegawai
Fungsi : Menyimpan data Detail kelompok Pegawai
18. Tabel : DetilPelayanan
Fungsi : Menyimpan data detail Pelayanan

Desain Input Output (IO)

Desain Input

Form penilaian kinerja digunakan untuk menghitung penilaian umum dan produktifitas berdasarkan data-data variabel dan bobot yang telah diinputkan oleh bagian administrasi dan *Manager HRD*. Gambar form penilaian kinerja dapat dilihat pada gambar 5.

Penilaian Kinerja		
Tanggal :	22/10/2010	Periode Penilaian : <input type="text"/>
		<input type="button" value="Hitung"/>

Gambar 5. Desain Form SDM Kesehatan

Desain Output

Desain Output

Laporan penilaian kinerja untuk penilaian umum didapat dari 6 variabel yang diinputkan oleh bagian administrasi. Penilaian produktifitas didapat dari pelayanan yang dilakukan oleh SDM kesehatan menurut tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hasil penilaian kinerja selanjutnya didistribusikan oleh *top management* kepada Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

[illegible]

Gambar 6. Desain Output Laporan Penilaian Kinerja

IMPLEMENTASI

Adapun data-data yang digunakan untuk menjelaskan hasil penilaian kinerja oleh sistem informasi ini adalah:

1. Periode penilaian adalah mulai dari bulan Juni 2014 sampai dengan Agustus 2014
2. Variabel penilaian yang digunakan dalam penilaian adalah 7 variabel yang sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan nomor 857/Menkes/SK/IX/2009.

Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja SDM kesehatan yang ada di Puskesmas Kalirungkut.

[illegible]

Gambar 7. Form Penilaian Kinerja SDM Kesehatan Puskesmas Kalirungkut

Dari hasil penilaian selama 90 hari masa kerja (Juni-Agustus), dapat terlihat beberapa hasil perhitungan nilai, yaitu:

1. Kelompok SDM dengan pendidikan minimal S2/dr/drg/apoteker menunjukkan nilai 10, sesuai yang sudah ditentukan.
2. Nilai masa kerja sesuai dengan jabatan yang dijalani dari awal menjabat hingga saat dilakukan penilaian.

Penilaian yang telah dilakukan selanjutnya dapat dikonfirmasi dan dicetak oleh *Top Management* dan selanjutnya dapat didistribusikan ke Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

[illegible]

Gambar 8. Form Laporan Penilaian Kinerja SDM Kesehatan yang siap untuk dicetak

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan uji coba yang telah dilakukan dalam pembuatan aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas Kalirungkut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi penilaian kinerja berdasarkan SK Menteri Kesehatan nomor 857/Menkes/SK/IX/2009 telah berhasil diterapkan dalam aplikasi ini.
2. Aplikasi ini telah mampu menghasilkan laporan penilaian kinerja lebih cepat, yang sebelumnya dikerjakan minimal 7 hari dengan aplikasi ini laporan penilaian dapat dihasilkan dalam waktu 1 hari. Sehingga laporan penilaian kinerja dapat segera didistribusikan ke Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bojic, Paul. 2008. *Business Information System*. England : Pearson Education Ltd.
- IEEE, *Guide to the Software Engineering Body of Knowledge 2004 version* : "SWEBOOK A Project of the IEEE Computer Society. England: John Willey & Sons.IEEE.
- Jogiyanto. 2005. *Analisis & Desain Sistem Informasi : Pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Kementerian Kesehatan. 2008. *Penilaian Kinerja Sumber Data Manusia Kesehatan*. Jakarta.
- Kendall, et. Al. 2003. *Analisis dan Perancangan Sistem*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, Iin Tri dan Ardani, Tristiadi Ardi. 2004. *Observasi dan Wawancara*. Malang : Bayu Media Publishing.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi I. Cetakan Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Universitas Komputer Indonesia. 27 April 2014. SQL Server. elib.unikom.ac.id.
- Whitten, Jeffery L, Lonnie D Bentley, Kevin C Dittman. 2004. *Metode Desain & Analis Sistem*. Yogyakarta : Andi.